

# LICHT

1 | 2023

Ausgabe März

75. Jahrgang

[www.lichtnet.de](http://www.lichtnet.de)

PLANUNG | DESIGN | TECHNIK | WISSENSCHAFT

AUFWERTEN DURCH RENOVIEREN

Licht-Sanierung im Handel

EIN LICHT, DAS NIE AUSGEHT

Studienarbeiten aus Schweden

NICHT-VISUELLE WIRKUNGEN VON LICHT

Neue Normen im Vergleich



*Abb.: Grundsätzlich muss der (gesetzliche) Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Übertragen wird der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres nur dann, wenn dringende Gründe des Arbeitnehmers dies rechtfertigen.*

## SERIE: RECHTSFRAGEN IM BERUF

### BEI URLAUBSANSPRÜCHEN MUSS DER ARBEITGEBER RECHTZEITIG AUF VERJÄHRUNG HINWEISEN

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Position von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Verjährung von Urlaubsansprüchen gestärkt (Urteil vom 20. Dezember 2022, 9 AZR 266/20). Gleichzeitig hat das Gericht die Mitwirkungsobliegenheiten für Arbeitgeber ausgeweitet. Was Arbeitgeber nun beachten müssen, erläutert Sarah-Marie Gerber von der Kanzlei Menold Bezler.**

Grundsätzlich muss der (gesetzliche) Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Übertragen wird der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres nur dann, wenn dies durch dringende betriebliche oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist. Dies kann der Fall sein, wenn der zum Jahresende beantragte Urlaub aufgrund einer besonders hohen Auftragsdichte nicht gewährt werden kann oder der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

#### MITWIRKUNGSOBLIEGENHEITEN DES ARBEITGEBERS

Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch nicht bereits mit dem bloßen Ablauf des 31. Dezember des entsprechenden Kalenderjahres oder des 31. März des Folgejahres. Vielmehr obliegt es dem Arbeitgeber, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, den Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, wie das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahr 2019 entschieden hat (Urteil vom 19. Februar 2019, 9 AZR 541/15). Die Rechtsprechung verlangt seither, dass der Arbeitgeber den



Arbeitnehmer über den Umfang seines noch bestehenden Urlaubsanspruchs und den drohenden Verfall rechtzeitig aufklärt und ihn dazu auffordert, Urlaub zu beantragen. Nur, wenn der Arbeitnehmer diesen Urlaub dann nicht in Anspruch nimmt, verfällt der Urlaub. Andernfalls tritt der nicht verfallene Urlaub zu dem im folgenden Kalenderjahr entstehenden Urlaubsanspruch hinzu. Offen war bisher allerdings die Frage, ob sich der Arbeitgeber auf die Verjährung von Urlaubsansprüchen berufen kann.

### DER FALL VOR DEM BUNDESARBEITSGERICHT

In dem der Entscheidung vom 20. Dezember 2022 zugrundeliegenden Fall klagte eine Arbeitnehmerin nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Urlaubsabgeltung für 101 Urlaubstage. Diesen Urlaub habe sie aufgrund eines hohen Arbeitsaufkommens nicht nehmen können. Der beklagte Arbeitgeber hatte die Arbeitnehmerin zuvor nicht über die ihr zustehenden Urlaubsansprüche und deren drohenden Verfall belehrt und sie auch nicht aufgefordert, Urlaub zu beantragen. Die Forderung auf Urlaubsabgeltung lehnte der Arbeitgeber gleichwohl ab, da diese verjährt sei. Das Bundesarbeitsgericht urteilte, dass sich der beklagte Arbeitgeber nicht auf die Einrede der Verjährung berufen kann, weil er seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat.

Auch gesetzliche Urlaubsansprüche unterliegen zwar der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren. Allerdings beginnt die Verjährungsfrist, so das BAG, erst mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten hinsichtlich des Verfalls von Urlaubsansprüchen nachgekommen ist. Das Bundesarbeitsgericht stützt sich dabei auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, der entschieden hatte, dass der Zweck der Verjährung, Rechtssicherheit zu gewährleisten, hinter dem Zweck des Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers durch bezahlten Jahresurlaub zurücktritt.

Ausgehend von dieser Entscheidung legte das Bundesarbeitsgericht die Vorschrift über den Beginn der Verjährungsfrist so aus, dass die Verjährung nicht automatisch mit Ende des jeweiligen Urlaubsjahres bzw. des Jahres, in dem der Übertragungszeitraum endet, beginnt. Vielmehr läuft sie erst ab Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und in dem der Arbeitnehmer den Urlaub aus eigener Entscheidung heraus nicht nimmt.

### HINWEISE FÜR DIE PRAXIS

Weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht auf offene Urlaubsansprüche hin, verfallen und verjähren diese also nicht, sondern können sich über Jahre hinweg addieren. Selbst wenn das Arbeitsverhältnis schon beendet wurde, kann der Arbeitnehmer noch nachträglich seine Urlaubsabgeltungsansprüche geltend machen. Dieses finanzielle Risiko sollten Arbeitgeber vermeiden, indem sie Folgendes beachten: Der Hinweis an den Arbeitnehmer muss die Anzahl noch nicht gewährter Urlaubstage enthalten sowie die Belehrung über den Verfall/die Verjährung im Fall der Nichtinanspruchnahme des Urlaubs und die Aufforderung, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen. Der Hinweis muss in jedem Urlaubsjahr erneut erfolgen; wurde dies in den vorangegangenen



*Abb.: Autorin des Artikels ist Sarah-Marie Gerber, sie ist in der Kanzlei Menold Bezler im Arbeitsrecht tätig. Foto: Menold Bezler*

Jahren nicht getan, empfiehlt es sich, dies nachzuholen. Seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit muss der Arbeitgeber rechtzeitig erfüllen. Wann dies der Fall ist, dürfte auch von der Höhe des Resturlaubsanspruchs abhängen. Der Arbeitnehmer muss jedenfalls in die Lage versetzt werden, die Urlaubstage tatsächlich noch in Anspruch nehmen zu können. In der Praxis empfiehlt es sich daher, den Hinweis im Laufe des dritten Quartals des jeweiligen Kalenderjahres vorzunehmen.

Der Arbeitgeber sollte dokumentieren, dass er den Arbeitnehmer entsprechend informiert und aufgefordert hat. Dies gilt vor allem unter dem Gesichtspunkt, dass es im Streitfall Sache des Arbeitgebers ist, darzulegen und zu beweisen, dass er seine Mitwirkungsobliegenheit ordnungsgemäß erfüllt hat. Daher sollten der Hinweis und die Aufforderung nicht mündlich erfolgen, sondern schriftlich oder in Textform, etwa per E-Mail.

### STEUERLICHE ASPEKTE

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts wird in der Praxis auch steuerliche Folgen haben. Denn für Urlaubsansprüche, die wegen Nichterfüllung der Mitwirkungsobliegenheit nicht verjährt sind, müssen im Jahresabschluss entsprechende Urlaubsrückstellungen gebildet werden, um Abgeltungsansprüche erfüllen zu können. Dies dürfte auch diejenigen Urlaubsansprüche betreffen, die in der Vergangenheit wegen vermeintlicher Verjährung schon „ausgebucht“ wurden. ■

### Weitere Informationen:

*Menold Bezler Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer Partnerschaft mbB, Stuttgart, [www.menoldbezler.de](http://www.menoldbezler.de)*